

رقم الدورة 1783

دورة التحليل الآلي لمشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم

تحليلات الموارد البشرية والموارد البشرية الرقمية والتقنية والذكاء الاصطناعي
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدّة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تمثل مشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم مؤشرات مهمة لفهم الدافعية، والثقافة المؤسسية، وفعالية القيادة، وتجربة الموظف، والأداء التنظيمي. وبينما تقدم استبيانات المشاركة التقليدية صورة دورية عن آراء الموظفين، تتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليل الآلي إمكانية رصد الاتجاهات والمشاعر والمؤشرات المتغيرة بصورة أكثر استمرارية.

تقدم هذه الدورة منهجية عملية وإدارية لاستخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل النصوص وتحليلات القوى العاملة في تحليل مشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم. ويتعرف المشاركون على كيفية تحويل ملاحظات الموظفين، ونتائج الاستبيانات، والتعليقات، وقنوات التغذية الراجعة المناسبة إلى رؤى قابلة للتحليل والتنفيذ.

تركز الدورة على كيفية اكتشاف المشاعر الإيجابية والسلبية، والموضوعات المتكررة، ومحركات المشاركة، والمخاوف الناشئة، والاتجاهات المؤسسية. كما توضح كيفية استخدام هذه الرؤى لمساعدة مسؤولي الموارد البشرية والمديرين في تحديد أولويات التدخل، وتحسين تجربة الموظف، وتعزيز الممارسات القيادية، ومعالجة مخاطر انخفاض المشاركة.

كما تتناول الدورة الاستخدام المسؤول لتحليلات مشاعر الموظفين، بما في ذلك الخصوصية والسرية وحماية البيانات والشفافية والتحيز الخوارزمي والاعتبارات الأخلاقية والإشراف البشري. ويتم التركيز على ضرورة التعامل مع نتائج التحليل كمؤشرات داعمة للقرار، وليس كأحكام نهائية على الموظفين الأفراد.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وورش العمل، سيطور المشاركون القدرة على تصميم إطار متكامل للتحليل الآلي لمشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم، وتحويل نتائج التحليل إلى إجراءات عملية قابلة للقياس والتحسين المستمر.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- فهم الأهمية الاستراتيجية لتحليل مشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم.

- شرح كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في أتمتة تحليل مشاعر القوى العاملة.
- تحديد مصادر البيانات المناسبة لتحليل مشاعر الموظفين ومشاركتهم.
- تحليل ملاحظات الموظفين لاكتشاف الأنماط والموضوعات المتكررة.
- التمييز بين مشاعر الموظفين والمشاركة والرضا وتجربة الموظف.
- تطبيق مفاهيم تحليل النصوص على ملاحظات الموظفين والتغذية الراجعة النوعية.
- تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة في مستوى مشاركة الموظفين.
- تطوير أساليب آلية لمتابعة اتجاهات مشاعر القوى العاملة.
- تفسير نتائج تحليلات المشاعر والمشاركة لدعم القرارات الإدارية.
- تصميم مؤشرات أداء ولوحات متابعة لمشاعر الموظفين ومشاركتهم.
- اكتشاف المخاوف الناشئة والمخاطر المحتملة المرتبطة بالقوى العاملة.
- تقييم دقة وحدود وعدم اليقين في التحليل الآلي لمشاعر الموظفين.
- معالجة مخاطر الخصوصية والسرية والتحيز والعدالة والأخلاقيات.
- تعزيز الإشراف البشري على التحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطوير إطار عملي لتحسين مشاركة الموظفين باستخدام التحليلات الآلية.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري إدارة المواهب، ومديري تجربة الموظف، ومتخصصي التطوير التنظيمي، ومديري التعلم والتطوير، والقادة المسؤولين عن مشاركة الموظفين والثقافة المؤسسية. كما تناسب المتخصصين في تحليلات الموارد البشرية، وتحليلات القوى العاملة، والتحول في الموارد البشرية، وتحليلات البيانات، والتحول الرقمي، والاتصالات الداخلية، وتجربة الموظف، والمديرين الذين يعتمدون على بيانات الموظفين في اتخاذ القرارات.

وتعد الدورة مناسبة للجهات الحكومية والقطاع العام، والبنوك والمؤسسات المالية، وقطاعات النفط والغاز والطاقة، والهندسة والصناعة، والاتصالات، والرعاية الصحية، والخدمات اللوجستية، والمؤسسات الكبرى التي تسعى إلى تطوير تجربة الموظفين وتحسين المشاركة باستخدام الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- شرح المبادئ الأساسية للتحليل الآلي لمشاعر الموظفين.
- تحديد مصادر البيانات المناسبة لتحليل المشاعر والمشاركة.
- التمييز بين مؤشرات المشاعر والمشاركة والرضا وتجربة الموظف.
- تفسير درجات المشاعر والاتجاهات العامة للقوى العاملة.
- تحديد الموضوعات والمشكلات المتكررة في ملاحظات الموظفين.
- تحليل محركات مشاركة الموظفين باستخدام تحليلات القوى العاملة.
- اكتشاف المخاوف الناشئة ومخاطر انخفاض المشاركة.
- تطوير لوحات متابعة لمراقبة مشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم.
- تحويل نتائج التحليل إلى تدخلات إدارية وموارد بشرية مستهدفة.
- تقييم موثوقية وحدود التحليل الآلي للمشاعر.
- التعرف على مخاطر التحيز وسوء تفسير الرؤى الناتجة عن الذكاء الاصطناعي.
- تطبيق مبادئ الخصوصية والسرية وحماية بيانات الموظفين.
- إنشاء آليات للإشراف البشري وحوكمة التحليلات الآلية للموظفين.
- قياس أثر تدخلات تحسين المشاركة باستخدام البيانات والتحليلات.

- تطوير إطار متكامل لإدارة مشاعر الموظفين ومشاركتهم باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

مشاعر الموظفين والمشاركة وتحليلات القوى العاملة المدعومة بالذكاء الاصطناعي

- مفهوم مشاعر الموظفين ومستوى المشاركة.
- العلاقة بين مشاركة الموظفين والإنتاجية والاحتفاظ بالمواهب والأداء المؤسسي.
- الفرق بين المشاعر والرضا والمشاركة وتجربة الموظف.
- حدود استبيانات المشاركة التقليدية.
- مقدمة في التحليل المدعوم بالذكاء الاصطناعي لمشاعر الموظفين.
- مصادر بيانات مشاعر الموظفين والتغذية الراجعة.
- البيانات المنظمة وغير المنظمة في الموارد البشرية.
- تحديد الإشارات المهمة داخل بيانات الموظفين.
- تحديد الأهداف الإدارية للتحليل الآلي للمشاعر.
- تطبيق عملي: إعداد إطار لتحليل مشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم.

اليوم الثاني

التحليل الآلي لمشاعر الموظفين وتحليل التغذية الراجعة

- أساسيات التحليل الآلي للمشاعر.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل تعليقات وملاحظات الموظفين.
- فهم المشاعر الإيجابية والسلبية والمحايدة.
- تحديد الموضوعات والأنماط المتكررة.
- مفاهيم تحليل النصوص ومعالجة اللغة الطبيعية.
- تحليل تعليقات الاستبيانات والتغذية الراجعة النوعية.
- مقارنة أنماط المشاعر بين الإدارات والفرق ومجموعات الموظفين.
- التمييز بين الإشارات المهمة والبيانات غير المؤثرة.
- فهم حدود التفسير الآلي لملاحظات الموظفين.
- تطبيق عملي: تحليل ملاحظات الموظفين لاكتشاف أنماط المشاعر والموضوعات الرئيسية.

اليوم الثالث

تحليلات المشاركة واتجاهات القوى العاملة ومؤشرات الإنذار المبكر

- تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة في مشاركة الموظفين.
- الربط بين تحليل المشاعر ومؤشرات مشاركة الموظفين.
- متابعة التغيرات في مشاعر القوى العاملة بمرور الوقت.
- اكتشاف مخاطر انخفاض المشاركة في مراحلها المبكرة.
- تحديد المخاوف التنظيمية المتكررة.
- تصنيف رؤى القوى العاملة لدعم القرارات الإدارية.
- ربط اتجاهات المشاعر بمؤشرات الدوران والغياب والأداء.

اليوم الثالث — تابع

- تطوير مؤشرات أداء مشاركة الموظفين.
- تصميم لوحات متابعة لمشاعر الموظفين والمشاركة.
- تطبيق عملي: بناء لوحة متابعة لمشاعر الموظفين ومستوى المشاركة.

اليوم الرابع

الذكاء الاصطناعي المسؤول والخصوصية واتخاذ القرارات الإدارية

- الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي في تحليلات الموظفين.
- خصوصية وسرية بيانات الموظفين.
- حماية البيانات والاستخدام المناسب للمعلومات.
- الشفافية وبناء الثقة مع الموظفين.
- التحيز الخوارزمي والعدالة.
- مخاطر سوء تفسير نتائج تحليل المشاعر.
- الفرق بين مؤشرات القوى العاملة والحكم على الموظفين الأفراد.
- الإشراف البشري على القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- الحوكمة والمساءلة عن التحليلات الآلية للموظفين.
- تطبيق عملي: تقييم المخاطر الأخلاقية ومخاطر الخصوصية والحوكمة في نظام لتحليل مشاعر الموظفين.

اليوم الخامس

استراتيجية مشاركة الموظفين والتحسين المستمر المدعوم بالذكاء الاصطناعي

- تحويل رؤى مشاعر الموظفين إلى إجراءات إدارية.
- تصميم تدخلات مستهدفة لتحسين مشاركة الموظفين.

اليوم الخامس — تابع

- استخدام الرؤى الذكية لتحسين تجربة الموظف.
- ربط تحليلات المشاركة بالثقافة المؤسسية.
- قياس فعالية مبادرات مشاركة الموظفين.
- إنشاء آليات مستمرة للاستماع إلى الموظفين.
- دمج تحليل المشاعر مع استراتيجيات تحليلات الموارد البشرية.
- بناء نموذج تشغيلي لتحسين مشاركة الموظفين باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- إعداد خارطة طريق قابلة للتوسع والتطبيق.
- ورشة العمل الختامية: إعداد استراتيجية وخارطة طريق متكاملة للتحليل التلي لمشاعر الموظفين ومستوى مشاركتهم.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/automated-employee-sentiment-engagement-analysis-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440